

Vergaderjaar 2021–2022

**29 544**

**Arbeidsmarktbeleid**

**Nr. 1091**

**VERSLAG VAN EEN SCHRIFTELIJK OVERLEG**

Vastgesteld 24 maart 2022

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft een aantal vragen en opmerkingen voorgelegd aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over de brief van 13 december 2021 over de Werkagenda Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA) (Kamerstuk 29 544, nr. 1085).

De vragen en opmerkingen zijn op 2 februari 2022 aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voorgelegd. Bij brief van 24 maart 2022 zijn de vragen beantwoord.

De voorzitter van de commissie,  
Kuzu

De adjunct-griffier van de commissie,  
Blom

<b>Inhoudsopgave</b>	<b>blz.</b>
<b>I Vragen en opmerkingen vanuit de fracties</b>	<b>2</b>
<b>Vragen en opmerkingen van de leden van de SP-fractie</b>	<b>2</b>
<b>Vragen en opmerkingen van de leden van de PvdA-fractie</b>	<b>2</b>
<b>Vragen en opmerkingen van de leden van de GroenLinks-fractie</b>	<b>2</b>
<b>Vragen en opmerkingen van het lid van de BBB-fractie</b>	<b>4</b>
<b>II Antwoord/Reactie van de Minister</b>	<b>5</b>

## **I Vragen en opmerkingen vanuit de fracties**

### **Vragen en opmerkingen van de leden van de SP-fractie**

De leden van de SP-fractie hebben kennisgenomen van de voorliggende documenten en hebben geen verdere vragen.

### **Vragen en opmerkingen van de leden van de PvdA-fractie**

De leden van de PvdA-fractie hebben kennisgenomen van de Werkagenda Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA) (Kamerstuk 29 544, nr. 1085).

De leden van PvdA-fractie constateren dat er in de werkagenda weinig concrete acties worden aangekondigd om stage- en arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan. Om die reden vragen deze leden of de Minister bereid is om nu eindelijk uitzendbureaus en bedrijven die discrimineren aan te pakken. Kan de Minister bijvoorbeeld een overzicht geven van het aantal uitzendbureaus dat uit het Stichting Normering Arbeid (SNA)-keurmerk is gezet vanwege discriminatie? Kan de Minister dit ook aangeven voor uitzendbureaus die vanwege discriminatie uit het Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU)- en Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU)-keurmerk zijn gezet? Verder willen deze leden graag weten hoeveel bedrijven door de Nederlandse Arbeidsinspectie zijn beboet vanwege arbeidsmarktdiscriminatie.

Verder vragen de leden van de PvdA-fractie waarom de Minister er niet voor kiest om in deze werkagenda naming en shaming nog duidelijker in te zetten tegen discriminerende werkgevers. In hoeverre worden discriminerende werkgevers nu kenbaar gemaakt? Ook willen deze leden weten hoeveel overheidscontracten de rijksoverheid heeft opgezegd vanwege discriminatie door bedrijven.

Ook vragen de leden van de PvdA-fractie hoe de Minister aankijkt tegen een meldplicht voor medewerkers van werk- en stagebemiddelaars om uitlatingen die neigen naar discriminatie en uitsluiting te melden bij antidiscriminatie-voorzieningen van de gemeente. Is de Minister bereid dit verder te onderzoeken?

### **Vragen en opmerkingen van de leden van de GroenLinks-fractie**

De leden van de GroenLinks-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van de Werkagenda Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA). De leden van de GroenLinks-fractie staan positief ten opzichte van de Werkagenda VIA en willen alle betrokken partijen danken voor hun inzet bij het tot stand komen van de werkagenda. Deze leden hebben hierover nog enkele vragen.

## *Budget*

De leden van de GroenLinks-fractie lezen in de brief dat binnen de begroting van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) programmamiddelen beschikbaar zijn voor een deel van de werkagenda. Kan de Minister aangeven hoeveel budget er binnen de bestaande middelen beschikbaar is tot 2024 en voor welke activiteiten van de werkagenda dit budget beschikbaar is? Deze leden lezen dat een aantal belangrijke keuzes zijn overgelaten aan het nieuwe kabinet. Zo is een deel van de activiteiten nieuw of dermate omvangrijk dat aanvullende middelen benodigd zijn. Bovendien ligt ook het ambitieniveau hoger. Is de Minister het met deze leden eens dat een hoger ambitieniveau, gezien de hardnekkigheid van de problematiek van arbeidsmarktdiscriminatie, alleen maar toe te juichen is? Zo ja, hoe kijkt deze Minister aan tegen aanvullende middelen voor de werkagenda? Kan de Minister aangeven hoe groot dit aanvullend budget zou moeten zijn? Zo nee, is zij voornemens dit in kaart te brengen? Welke onderdelen en concrete activiteiten van de werkagenda zouden niet goed uitgevoerd worden indien het budget niet wordt aangevuld? Welke doelen worden hiermee niet of minder snel gehaald? Wanneer wordt de Kamer hierover geïnformeerd? Heeft de onvoorziene toename van het aantal asielzoekers in 2021 nog gevolg voor de werkagenda, zowel budgettair als niet-budgettair?

## *Arbeidsmarkt*

De leden van de GroenLinks-fractie lezen dat de activiteiten van de werkagenda voortbouwen op lessen uit het programma VIA en andere effectief gebleken aanpakken. Kan de Minister nader uiteenzetten hoe de lessen uit de VIA worden uitgevoerd? Aan welke andere effectief gebleken aanpakken moeten deze leden hierbij denken? Kan de Minister een overzicht geven van de nieuwe activiteiten van de werkagenda, naast de reeds lopende activiteiten?

Voorts lezen deze leden dat in het geval van het Ministerie van SZW en het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) aangesloten en voortgebouwd wordt op activiteiten in de arbeidsmarktregio's en activiteiten op het terrein van de aanpak van stage- en arbeidsmarktdiscriminatie. Betekent dit dat er geen aanvullende nieuwe activiteiten worden opgezet in het geval van het Ministerie van SZW en OCW? Welke bestaande activiteiten in de arbeidsmarktregio's en activiteiten op het terrein van de aanpak van stage- en arbeidsmarktdiscriminatie zijn er op dit moment? Hoe wordt vanuit het Ministerie van SZW ingezet op het «stimuleren van de uitvoering»? Kan de Minister nader uitleggen wat zij hiermee bedoelt?

Voorts hebben deze leden enkele vragen over de Wijkmonitor van Kennisplatform Inclusief Samenleven. Uit de recente cijfers blijkt vooral de positie van Syrische en Eritrese statushouders zorgelijk als het gaat om hun arbeidsmarktpositie.<sup>1</sup> De onderzoekers stellen dat in de aanpak niet alleen per wijk, maar ook per bevolkingsgroep in die wijk verschillend beleid nodig kan zijn. Bovendien zou er meer aandacht moeten zijn voor trajecten waarbij statushouders tegelijk werken en leren. Hoe kijkt de Minister daar tegenaan? En in welke mate kan de werkagenda VIA hieraan bijdragen?

---

<sup>1</sup> Het Parool, 1 februari 2022, «Syrische statushouders zijn de «nieuwe onderklasse» in Nederlandse steden» (<https://www.parool.nl/nederland/syrische-statushouders-zijn-de-nieuwe-onderklasse-in-nederlandse-steden~b070707f/>).

## Onderwijs

De leden van de GroenLinks-fractie staat in principe positief ten opzichte van het bevorderen van studiekeuzes die leiden tot grotere arbeidsmarkt-kansen. Toch vragen deze leden zich wel af in hoeverre de vrije studiekeu-zeruimte hierdoor al dan niet ingeperkt wordt. Kan de Minister aangeven welke studiegebieden extra onder de aandacht gebracht worden en op welke manier?

De leden van de GroenLinks-fractie zien dat de Ministers zich inspanssen om stagediscriminatie te voorkomen en wanneer nodig aan te pakken. Deze leden hebben hier nog een aantal vragen over. Deze leden constateren dat het Meldpunt Stagediscriminatie heel weinig meldingen krijgt, terwijl feitelijk bewezen is dat stagediscriminatie van mbo-studenten vaak voorkomt. Kan het kabinet aangeven op welke manier wordt geborgd dat studenten en docenten actief geïnformeerd worden over de mogelijkheid aangifte over stagediscriminatie te melden bij de Samenwerkingsorgani-satie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB)? Deze leden denken dat het feit dat de meldingsbereidheid ontzettend laag is, deels ook te verklaren is door de beperkte gevolgen voor een leerwerkbedrijf. Kan de Minister aangeven hoeveel meldingen vorig jaar binnengekomen zijn bij het meldpunt en wat daarmee is gebeurd? Deze leden lezen in de Werkagenda Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt dat voor het mbo de bestaande bestuurlijke werkagenda stagediscriminatie door het Ministerie van OCW herijkt wordt. Wanneer kan de Kamer deze herijking tegemoet zien? Kan de Minister een laatste stand van zaken geven over de implementatie van de barometer culturele diversiteit op universiteiten? Zijn de Ministers van SZW en OCW in gesprek met de instellingen die kenbaar hebben gemaakt de medewerking aan de barometer op te schorten?<sup>2</sup> Deze leden vragen zich tenslotte af wat de rol van de nieuwe Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme is bij de werkagenda. Graag een reactie.

### **Vragen en opmerkingen van het lid van de BBB-fractie**

Het lid van de BBB-fractie heeft kennisgenomen van de Werkagenda Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA), en heeft daarbij nog een aantal vragen.

Allereerst wil het lid van de BBB-fractie benadrukken dat gelijkwaardige kansen op de arbeidsmarkt, bij gelijke kwalificaties, aanleg, talent, en instelling, een belangrijk streven zijn voor Nederland. Daar staat het lid van de BBB-fractie volledig achter en discriminatie op de werkvloer is te allen tijde ongewenst. Kan de Minister aangeven welke van de pilots die onder de werkagenda van de VIA zijn uitgevoerd aantoonbaar het meest aan effectieve «integratie op de werkvloer» hebben opgeleverd? Waar liggen volgens de Minister de grootste uitdagingen en zou het accent moeten liggen in de toekomst?

Zoals het lid van de BBB-fractie uit verschillende pilots heeft kunnen lezen, liggen de obstakels voor het op een gewenste wijze kunnen integreren in de arbeidsmarkt fors uiteen. Goed nieuws is dat uit de aangehaalde cijfers van het Nederlands Jeugdinstituut (NJI) blijkt dat kinderen met een niet-westerse achtergrond aan een inhaalslag bezig zijn waar het gaat om het behalen van een startkwalificatie. Toch blijkt dat er ook wat betreft niet-westerse achtergrond grote verschillen zijn; zo blijken kinderen met een Iraanse achtergrond vaker nog dan kinderen met een Nederlandse

<sup>2</sup> Ad Alvas, 28 april 2021, «Universiteiten schorten medewerking aan culturele barometer op» (<https://www.advalvas.vu.nl/nieuws/universiteiten-schorten-medewerking-aan-culturele-barometer-op>).

achtergrond naar havo of vwo te gaan, terwijl kinderen met een Somalische achtergrond beduidend minder vaak deze startkwalificatie behalen. Kan de Minister dit verschil duiden en wat betekent dit voor de werkagenda VIA?

Het lid van de BBB-fractie constateert dat uit het rapport van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) «Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2017»<sup>3</sup> al bleek wat in de pilot bevestigd wordt: beroepsbegeleidende leerweg (BBL)-opleidingen, oftewel werkend leren, waar jongeren direct vaardigheden opdoen in de praktijk, blijken zowel vanuit de organisaties als vanuit de jongeren zelf als zeer positief ervaren te worden en de kansen op de arbeidsmarkt te vergoten. In welke sectoren ziet de Minister hier kansen voor uitbreiding? En wat gaat de Minister doen om het voor bedrijven in de toekomst aantrekkelijker te maken om BBL-plekken aan te bieden? Kan de Minister een streefdoel benoemen voor een toename aan BBL-plekken, ook voor jongeren met een (niet-westerse) migratieachtergrond?

Het lid van de BBB-fractie constateert dat een aantal pilots kennis hebben opgedaan die echt zijn toegespitst op mensen met een (niet-westerse) migratieachtergrond. Te denken valt aan «Nudging in Werving en Selectie», «Behoud en Doorstroom» en de «Barometer Culturele Diversiteit». In andere pilots ziet het lid van de BBB-fractie dat er kennis opgedaan is die wellicht ook goed toepasbaar is op kwetsbare groepen in onze samenleving die afstand hebben tot de arbeidsmarkt. Is de Minister dat met het lid van de BBB-fractie eens? En kan zij de kennis die daar is opgedaan ook breder toepassen zodat dit ook mensen met een andere dan (niet-westerse) migratieachtergrond en afstand tot de arbeidsmarkt kan helpen? Waar ziet zij dwarsverbanden? Graag de reactie van de Minister.

## **II Antwoord/Reactie van de Minister**

Wij danken de leden van de vaste commissie voor Sociale zaken en Werkgelegenheid voor hun inbreng en de gestelde vragen. Hieronder beantwoorden wij de vragen. De door de leden gestelde vragen zijn genummerd per fractie, in volgorde van het verslag, en zoveel als mogelijk per vraag beantwoord.

### **Beantwoording op de vragen van de leden van de PvdA-fractie**

#### Vraag 1:

De leden van PvdA-fractie constateren dat er in de werkagenda weinig concrete acties worden aangekondigd om stage- en arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan. Om die reden vragen deze leden of de Minister bereid is om nu eindelijk uitzendbureaus en bedrijven die discrimineren aan te pakken. Kan de Minister bijvoorbeeld een overzicht geven van het aantal uitzendbureaus dat uit het Stichting Normering Arbeid (SNA)-keurmerk is gezet vanwege discriminatie?

#### Vraag 2:

Kan de Minister een overzicht geven van uitzendbureaus die vanwege discriminatie uit het Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU)- en Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU)-keurmerk zijn gezet?

---

<sup>3</sup> Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA), 1 januari 2018, «Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2017» ([https://cris.maastrichtuniversity.nl/ws/portalfiles/portal/31197785/ROA\\_F\\_2018\\_11.pdf](https://cris.maastrichtuniversity.nl/ws/portalfiles/portal/31197785/ROA_F_2018_11.pdf)).

Vraag 3:

Hoeveel bedrijven zijn door de Nederlandse Arbeidsinspectie beboet vanwege arbeidsmarktdiscriminatie?

Antwoord op de vragen 1, 2 en 3:

Het kabinet heeft een stevige aanpak om stage- en arbeidsmarktdiscriminatie bij werkgevers tegen te gaan en gelijke kansen te stimuleren. Voor de ondersteuning van werkgevers zijn in samenwerking met o.a. VNO NCW en MKB Nederland, de ABU en de FNV diverse maatregelen opgenomen om werkgevers te helpen hun werving- en selectieproces te objectiveren. Ook is in december 2020 het wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie naar de Tweede Kamer verzonden. Met dit wetsvoorstel zal de Inspectie SZW bevoegd worden om toe te zien op de aanwezigheid en implementatie van een werkwijze voor werving en selectie bij werkgevers en intermediairs. Vooruitlopend op deze wettelijke bevoegdheid is de Nederlandse Arbeidsinspectie in 2019 van start gegaan met verkennende inspecties bij werkgevers, uitzendbureaus, recruitmentorganisaties en assessment-organisaties. Ook de uitzendorganisaties zelf kennen een actieve aanpak om discriminatie tegen te gaan. Zo is het tegengaan van discriminatie onderdeel van de lidmaatschapseisen van de ABU en de NBBU en worden de leden hierop gecontroleerd in reguliere audits. Als tijdens de audit blijkt dat bepaalde onderdelen nog niet op orde zijn krijgen de leden de mogelijkheid om dit te herstellen. Toen het lidmaatschapsvereiste net werd ingevoerd, is dit een aantal keer gebeurd. Gelukkig zijn alle betreffende leden erin geslaagd om alsnog 100% aan de voorwaarden te voldoen. De ABU en de NBBU hebben nog nooit een lid geroyeerd omdat deze niet voldeed aan lidmaatschapsvereisten inzake het voorkomen van discriminatie.

Vraag 4:

Waarom kiest de Minister er niet voor om in deze werkagenda *namingshaming* nog duidelijker in te zetten tegen discriminerende werkgevers?

Vraag 5:

In hoeverre worden discriminerende werkgevers nu kenbaar gemaakt?

Vraag 6:

Hoeveel overheidscontracten heeft de rijksoverheid opgezegd vanwege discriminatie door bedrijven?

Antwoord op de vragen 4, 5 en 6:

Op 14 december 2021 is uw Kamer geïnformeerd<sup>4</sup> door de Ministers van BZK, J&V en de Staatssecretaris van SZW over o.a. de gewijzigde motie van het lid Van Baarle ten aanzien van het vergroten van *namingshaming* van bedrijven die onherroepelijk zijn veroordeeld voor discriminatie<sup>5</sup>. Ik verwijs u naar deze brief waarin nader wordt ingegaan op de manier waarop op dit moment openbaarmaking plaatsvindt en welke ontwikkelingen hierin zijn voorzien. Zo is in het Wetsvoorstel «Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie» opgenomen dat de Nederlandse Arbeidsinspectie de bedrijven aan wie boetes zijn opgelegd, openbaar maakt.

Vraag 7:

Hoe kijkt de Minister aan tegen een meldplicht voor medewerkers van werk- en stagebemiddelaars om uitlatingen die neigen naar discriminatie en uitsluiting te melden bij antidiscriminatie-voorzieningen van de gemeente. Is de Minister bereid dit verder te onderzoeken?

<sup>4</sup> Kamerstuk 30 950, nr. 282.

<sup>5</sup> Kamerstuk 29 544, nr. 1068.

Antwoord op vraag 7:

Ik ben voornemens om de meldplicht voor uitzendbureaus toe te voegen aan het reeds bij uw Kamer liggend Wetsvoorstel «Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie» (Kamerstuk 35 673). Ik verwacht de nota van wijziging, die ik ter advisering aan de Afdeling advisering van de Raad van State zal voorleggen, voor of in het zomerreces aan u aan te kunnen bieden.

**Beantwoording op de vragen van de leden van de GroenLinks-fractie**

Vraag 1:

Kan de Minister aangeven hoeveel budget er binnen de bestaande middelen beschikbaar is tot 2024 en voor welke activiteiten van de werkagenda dit budget beschikbaar is?

Antwoord op vraag 1:

Vooropgesteld is het goed te vermelden dat de Werkagenda VIA activiteiten en samenwerkingen bevat van alle 21 partijen die deze Werkagenda gezamenlijk hebben opgesteld<sup>6</sup>. Elke partij draagt bij aan de uitvoering van de activiteiten waar deze bij betrokken is. De mate waarin bijgedragen wordt verschilt per organisatie, daar elke organisatie een andere scope, achterban en omvang heeft. Voor sommige activiteiten worden door organisaties extra middelen ingezet. Andere activiteiten kunnen binnen bestaande processen en middelen worden uitgevoerd. Onderstaande antwoorden op vragen over het budget voor de Werkagenda VIA hebben betrekking op de financiële bijdrage die het Ministerie van SZW levert aan de uitvoering van de Werkagenda, middels het uitvoeren van eigen activiteiten of het ondersteunen van activiteiten van anderen binnen de Werkagenda.

Tot en met 2024 is 1,25 miljoen euro per jaar gereserveerd binnen de begroting van SZW voor het programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA). Met deze middelen worden activiteiten bekostigd uit de Werkagenda waar het Ministerie van SZW voor aan de lat staat of waar het Ministerie van SZW een bijdrage aan levert. Dit betreft het opzetten en ondersteunen van lerende netwerken bij werkgevers en gemeenten, het ontwikkelen van *e-learning*s, menukaarten en andere kennismaterialen, het organiseren van bijeenkomsten voor stakeholders en het uitvoeren van monitoring en onderzoek. Hiermee worden de partijen die daadwerkelijk het verschil maken in de praktijk bewust én vaardig gemaakt om effectief werk te maken van gelijke kansen voor mensen met een migratieachtergrond. Zo wordt met een relatief beperkt budget getracht om maximale impact te hebben.

Vraag 2:

Is de Minister het eens dat een hoger ambitieniveau, gezien de hardnekkigheid van de problematiek van arbeidsmarktdiscriminatie, alleen maar toe te juichen is? Zo ja, hoe kijkt deze Minister aan tegen aanvullende middelen voor de werkagenda?

Vraag 3:

Kan de Minister aangeven hoe groot dit aanvullend budget zou moeten zijn? Zo nee, is zij voornemens dit in kaart te brengen?

<sup>6</sup> ABU, AWWN, CNV Jongeren, Divosa, FNV, G4, G40, MBO Raad, NBBU, Ministerie van OCW, Randstad, SAM, SBB, SER, UAF, UWV, Vereniging Hogescholen, VNG, VNO-NCW, Vluchtelingenwerk Nederland, Ministerie van SZW.

Vraag 4:

Welke onderdelen en concrete activiteiten van de werkagenda zouden niet goed uitgevoerd worden indien het budget niet wordt aangevuld?

Vraag 5:

Welke doelen worden hiermee niet of minder snel gehaald? Wanneer wordt de Kamer hierover geïnformeerd?

Antwoord op de vragen 2, 3, 4 en 5:

Het aanpakken van achterstanden en ongelijke kansen op de arbeidsmarkt voor mensen met een migratieachtergrond is een belangrijke maatschappelijke opgave. Om die reden hebben de 21 bij de Werkagenda VIA betrokken partijen hun commitment uitgesproken om hier de komende jaren werk van te maken. Dit gebeurt binnen de bestaande middelen en mogelijkheden van de bij de Werkagenda betrokken partijen. Door de betrokken partijen is daarnaast de ambitie uitgesproken om te streven naar een groter bereik en grotere impact. Deze ambitie is toe te juichen, maar hiervoor zijn niet bij alle partijen voldoende middelen beschikbaar. Met de bestaande middelen worden de eerder opgedane lessen uit de VIA pilots de komende periode zo breed mogelijk verspreid.

De komende periode wordt de Werkagenda VIA zoals die op 13 december 2021 aan uw Kamer is aangeboden verder uitgewerkt door alle betrokken partijen en worden de eerste geplande activiteiten in gang gezet. Tevens wordt bezien welke mogelijkheden er zijn tot het behalen van een grotere impact. Na de zomer zal ik uw Kamer informeren over de stand van zaken van de uitvoering van de Werkagenda VIA.

Vraag 6:

Heeft de onvoorziene toename van het aantal asielzoekers in 2021 nog gevolg voor de werkagenda, zowel budgettair als niet-budgettair?

Antwoord op vraag 6:

De kosten voor asiel, opvang, inburgering en arbeidstoeleiding van nieuwkomers zijn geen onderdeel van de Werkagenda VIA. In de Werkagenda staat het implementeren en verspreiden van effectieve werkwijzen centraal. Een toename van het aantal asielzoekers leidt dus niet één-op-één tot meer uitvoeringskosten binnen de Werkagenda VIA. Wel leidt de toename van het aantal nieuwkomers en vluchtelingen – zoals momenteel ook naar aanleiding van de oorlog in Oekraïne – tot meer focus op deze groep bij de betrokken partijen binnen de Werkagenda VIA en tot nieuwe ideeën en samenwerkingen tussen betrokken partijen gericht specifiek op het verbeteren van de arbeidsmarktkansen- en posities van deze groepen. Naar aanleiding van deze – en andere – actuele ontwikkelingen zal de Werkagenda regelmatig herijkt worden de komende jaren. Over deze herijkingen zal ik uw Kamer periodiek informeren.

Vraag 7:

Kan de Minister nader uiteenzetten hoe de lessen uit het programma VIA worden uitgevoerd?

Antwoord op vraag 7:

In samenwerking met 20 landelijke partijen worden met de Werkagenda VIA de lessen uit de reeds afgeronde pilots van het programma VIA breed verspreid en wordt de toepassing van deze lessen gestimuleerd en gefaciliteerd. Dit gebeurt bijvoorbeeld bij de ondersteuning van werkgevers door o.a. een menukaart met effectieve interventies en wordt de helpdesk van Diversiteit In Bedrijf (SER) opengesteld voor alle werkgevers die aan het werk willen met gelijke kansen bij werving en selectie. Ook wordt er een training ontwikkeld voor klantmanagers en



werkadviseurs om personen met migratieachtergrond effectiever te begeleiden naar (vrijwilligers)werk door o.a. rekening te houden met achtergrondkenmerken en het introduceren van kandidaten bij werkgevers. De overige activiteiten staan opgenomen in de Werkagenda VIA.

Vraag 8:

Aan welke andere effectief gebleken aanpakken wordt op voortgebouwd, naast de lessen uit het Programma VIA?

Antwoord op vraag 8:

Naast de lessen uit programma VIA worden in de Werkagenda ook andere effectief gebleken aanpakken verspreid die zijn aangedragen door andere bij de Werkagenda betrokken partijen. Hierbij gaat het onder meer om de app «Diversiteit loont» van de ABU, de training «Selecteren zonder vooroordelen» voor intercedenten en bewustwordingscampagnes en -bijeenkomsten voor werkgevers, uitzendbureaus en het UWV.

Vraag 9:

Kan de Minister een overzicht geven van de nieuwe activiteiten van de werkagenda, naast de reeds lopende activiteiten?

Antwoord op vraag 9:

Ik stuur als bijlage<sup>7</sup> een concretisering mee van de activiteiten die op dit moment zijn opgenomen in de Werkagenda VIA binnen twee van de drie thema's.

Vraag 10:

Voorts lezen deze leden dat in het geval van het Ministerie van SZW en het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) aangesloten en voortgebouwd wordt op activiteiten in de arbeidsmarktregio's en activiteiten op het terrein van de aanpak van stage- en arbeidsmarktdiscriminatie. Betekent dit dat er geen aanvullende nieuwe activiteiten worden opgezet in het geval van het Ministerie van SZW en OCW?

Vraag 11:

Welke bestaande activiteiten in de arbeidsmarktregio's en activiteiten op het terrein van de aanpak van stage- en arbeidsmarktdiscriminatie zijn er op dit moment?

Antwoord op de vragen 10 en 11:

Vanuit het kabinet en in de arbeidsmarktregio's wordt stevig ingezet op het tegengaan van stage- en arbeidsmarktdiscriminatie. Zo is het Wetsvoorstel «Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie» aangeboden aan de Tweede Kamer. Bedrijven krijgen daarmee de wettelijke verplichting om beleid te voeren, gericht op het bevorderen van gelijke kansen bij werving en selectie. Dit geldt ook voor de werving- en selectie van stagiaires. Ook wordt in zowel het mbo als het hoger onderwijs fors ingezet op het tegengaan van stagediscriminatie. Denk bijvoorbeeld aan de campagne #kiesmij, het kennispunt Gelijke Kansen Diversiteit en Inclusie en het meldpunt stagediscriminatie bij SBB. Voor een meer uitgebreid overzicht verwijs ik u naar de voortgangsrapportages van Arbeidsmarktbeleid en Beroepsonderwijs en Volwassenen Educatie<sup>8</sup>.

Aanvullend op de bovengenoemde activiteiten gaat het Ministerie van SZW de lessen uit de reeds afgeronde pilots van het programma VIA verspreiden door ook nieuwe activiteiten op te zetten om discriminatie

<sup>7</sup> Raadpleegbaar via [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl).

<sup>8</sup> Kamerstuk 29 544, nr. 1033 en Kamerstuk 31 524, nr. 477.

tegen te gaan. Dit bestaat onder andere uit het opzetten van lerende netwerken en doe-netwerken van gemeenten en werkgevers en het opstellen van een menukaart met effectieve interventies voor werkgevers. Hiernaast wordt een training ontwikkeld voor klantmanagers van gemeenten en werkadviseurs van het UWV om mensen met een migratieachtergrond effectiever naar (vrijwilligers)werk te begeleiden en om het gesprek met werkgevers aan te kunnen gaan.

Vraag 12:

Hoe wordt vanuit het Ministerie van SZW ingezet op het «stimuleren van de uitvoering»? Kan de Minister nader uitleggen wat zij hiermee bedoelt?

Antwoord op vraag 12:

Bij de Taskforce Werk & Integratie zijn ook partijen aangesloten die (direct) betrokken zijn bij de uitvoering van het beleid, zoals de G4, G40, UWV en SAM, de beroepsvereniging voor uitvoerders in het publieke sociaal domein. Het Ministerie van SZW gaat samen met deze partijen de uitvoering stimuleren door lessen van de reeds afgeronde pilots, *best-practices* en ervaringen te delen. Dit gebeurt onder andere door het ontwikkelen en aanbieden van trainingen, delen van handreikingen, opzetten van lerende netwerken en het organiseren van gesprekstafels.

Vraag 13:

Voorts hebben deze leden enkele vragen over de Wijkmonitor van Kennisplatform Inclusief Samenleven. Uit de recente cijfers blijkt vooral de positie van Syrische en Eritrese statushouders zorgelijk als het gaat om hun arbeidsmarktpositie.<sup>9</sup> De onderzoekers stellen dat in de aanpak niet alleen per wijk, maar ook per bevolkingsgroep in die wijk verschillend beleid nodig kan zijn. Bovendien zou er meer aandacht moeten zijn voor trajecten waarbij statushouders tegelijk werken en leren. Hoe kijkt de Minister daar tegenaan? En in welke mate kan de werkagenda VIA hieraan bijdragen?

Antwoord op vraag 13:

De achterstandspositie van personen met een migratieachtergrond wordt op veel terreinen kleiner, waaronder in het onderwijs. Dit neemt niet weg dat arbeidsparticipatie een aandachtspunt blijft en dat voor een aantal (sub)groepen de achterstand hardnekkiger is, zoals voor de groepen recente statushouders. In de nieuwe inburgeringswet is dan ook rekening gehouden met deze signalen. Het doel van deze wet, die begin 2022 in werking is getreden, is dat nieuwkomers zo snel mogelijk meedoen in de samenleving, het liefst via betaald werk. Door de regierol in de uitvoering bij de gemeenten te leggen, kunnen inburgering en participatie meer integraal opgepakt worden. Bijvoorbeeld met duale trajecten gericht op leren en werken, maar ook door aandacht voor financiële zelfredzaamheid bij de start van het inburgeringstraject.

In het programma VIA is in praktijkpilots onder meer onderzocht wat werkt bij het combineren van leren en werken voor nieuwkomers en wat werkt bij intensievere begeleiding van mensen in de bijstand. Uit de praktijk van de VIA pilots blijkt dat vaak maatwerk nodig is. Per situatie moet gekeken worden welke aanpak nodig is. Inzichten uit de Wijkmonitor van Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) kunnen gemeenten en andere partijen hierbij helpen. Acties die in het kader van de Werkagenda VIA uitgevoerd worden, stimuleren dat uitvoerende partijen meer kennis, expertise en vakmanschap ontwikkelen over combinaties van Leren en

---

<sup>9</sup> Het Parool, 1 februari 2022, «Syrische statushouders zijn de «nieuwe onderklasse» in Nederlandse steden» (<https://www.parool.nl/nederland/syrische-statushouders-zijn-de-nieuwe-onderklasse-in-nederlandse-steden~b070707f/>).

Werken. Specifiek voor statushouders wordt in het kader van de Werkagenda VIA de komende periode door verschillende partijen ingezet op het stimuleren van meer leer-werktrajecten en het verspreiden van kennis over het intensief begeleiden met *dedicated* klantmanagers. Om de uitvoering te ondersteunen worden op het gebied van Leren en Werken en Intensieve Begeleiding lerende netwerken opgezet waarmee gemeenten, werkgevers en andere partijen kennis kunnen uitwisselen.

Vraag 14:

De leden van de GroenLinks-fractie staat in principe positief ten opzichte van het bevorderen van studiekeuzes die leiden tot grotere arbeidsmarkt-kansen. Toch vragen deze leden zich wel af in hoeverre de vrije studiekeu-zeruimte hierdoor al dan niet ingeperkt wordt. Kan de Minister aangeven welke studiegebieden extra onder de aandacht gebracht worden en op welke manier?

Antwoord op vraag 14:

Ik streef ernaar dat jongeren via loopbaanoriëntatie en -begeleiding in staat worden gesteld om een studiekeuze te maken op basis van hun eigen talenten, drijfveren en mogelijkheden en met kennis van de carrièreperspectieven van beroepen. Met name jongeren met een migratieachtergrond kiezen vaker voor een opleiding met minder perspectief op werk in de richting van die opleiding. Beoogd wordt de studiekeuzeruimte die jongeren zelf ervaren te vergroten zodat de studiekeuze goed gefundeerd tot stand kan komen.

Vraag 15:

Kan het kabinet aangeven op welke manier wordt geborgd dat studenten en docenten actief geïnformeerd worden over de mogelijkheid aangifte over stagediscriminatie te melden bij de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB)?

Vraag 16:

Kan de Minister aangeven hoeveel meldingen vorig jaar binnengekomen zijn bij het meldpunt en wat daarmee is gebeurd?

Vraag 17:

Wanneer kan de Kamer de herijking van de bestaande bestuurlijke werkagenda stagediscriminatie door het Ministerie van OCW voor het mbo, tegemoetzien?

Antwoord op de vragen 15, 16 en 17:

Het platform KIESMIJ bevat voor studenten en docenten meer informatie over de verschillende wijzen en plekken van melden. Bijvoorbeeld op school, bij het College voor de Rechten van de Mens of bij het meldpunt van SBB. Bij het meldpunt van SBB kan een student melding maken van stagediscriminatie. Op welke wijze studenten en docenten verder actief worden geïnformeerd over het meldpunt verschilt per school.

Studenten kunnen ook terecht bij een lokale anti-discriminatievoorziening (ADV). In iedere gemeente moet een ADV aanwezig zijn waar advies en persoonlijke hulp kan worden geboden bij discriminatie. Bij stagediscriminatie kan een ADV, mits de student dat wil, contact opnemen met het leerbedrijf helpen bij het maken van een melding of bij het voorbereiden van een aangifte.

In 2021 zijn er bij het meldpunt stagediscriminatie 65 meldingen binnengekomen. Dat zijn er negen meer dan in 2020. Bij 42 meldingen betrof het een melding over mogelijke stagediscriminatie; de overige meldingen bleken over een ander thema of over discriminatie in het algemeen te

gaan. Van de 42 meldingen over stagediscriminatie bevatten 16 meldingen voldoende informatie en zijn nader onderzocht. In 4 gevallen zijn er verbeterafspraken gemaakt. Eenmaal zijn er afspraken met verscherpt toezicht gemaakt. In 7 gevallen bleek de melding niet gegrond. In 4 gevallen loopt het onderzoek in januari 2022 nog.

Op dit moment werkt het Ministerie van OCW samen met SZW, studenten, scholen en (leer)bedrijven aan de herijking van de werkagenda stagediscriminatie. Daarbij wordt ook gekeken naar het verbeteren van de meldings- en ondersteuningsstructuur. Deze is naar verwachting aankomende zomer gereed en zal dan door de Minister van OCW met de Kamer gedeeld worden.

Vraag 18:

Kan de Minister een laatste stand van zaken geven over de implementatie van de barometer culturele diversiteit op universiteiten?

Antwoord op vraag 18:

Het Ministerie van SZW biedt in samenwerking met het CBS en met ondersteuning van SER Diversiteit in Bedrijf de Barometer Culturele Diversiteit aan, aan werkgevers in Nederland met tenminste 250 werknemers. In de beantwoording van vragen van uw Kamer<sup>10</sup> is vorig jaar aangegeven dat universiteiten zelf beslissen of zij de Barometer willen opvragen. Op dit moment zijn er geen universiteiten die gebruikmaken van de Barometer.

Vraag 19:

Zijn de Ministers van SZW en OCW in gesprek met de instellingen die kenbaar hebben gemaakt de medewerking aan de barometer op te schorten?<sup>11</sup>

Antwoord op vraag 19:

Nee, het is een vrije keuze van de instellingen om wel of geen gebruik te maken van de Barometer Culturele Diversiteit.

Vraag 20:

Wat is de rol van de nieuwe Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme bij de werkagenda?

Antwoord op vraag 20:

De Nationaal Coördinator stelt momenteel een actieprogramma tegen Discriminatie en Racisme op. Het ligt in lijn der verwachting dat synergie zal worden gezocht tussen dit programma en de Werkagenda VIA.

### **Beantwoording op de vragen van het lid van de BBB-fractie**

Vraag 1:

Kan de Minister aangeven welke van de pilots die onder de werkagenda van de VIA zijn uitgevoerd aantoonbaar het meest aan effectieve «integratie op de werkvloer» hebben opgeleverd?

Vraag 2:

Waar liggen volgens de Minister de grootste uitdagingen en zou het accent moeten liggen in de toekomst?

<sup>10</sup> Aanhangsel Handelingen II 2021/22, nrs. 2748 en 2767.

<sup>11</sup> Ad Alvas, 28 april 2021, «Universiteiten schorten medewerking aan culturele barometer op» (<https://www.advalvas.vu.nl/nieuws/universiteiten-schorten-medewerking-aan-culturele-barometer-op>).

Antwoord op de vragen 1 en 2:

De arbeidsmarktachterstanden van de personen met een migratieachtergrond worden door een groot aantal factoren veroorzaakt en ontstaan op verschillende momenten in de loopbanen van deze personen. Om die reden zijn de VIA-pilots gericht op een aantal van deze factoren zoals: ongelijke kansen bij de overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt, ongelijke kansen bij werving en selectie en doorstroom en ongelijke kansen op het vinden van de baan vanuit socialezekerheidsregelingen. Omdat de pilots zich op verschillende factoren hebben gericht zijn ze ook telkens anders vormgegeven en verschilde ook het meest geëigende type evaluatie.

Daarom zijn de uitkomsten van de pilot-evaluaties niet altijd vergelijkbaar en kunnen ze niet langs een meetlat van effectiviteit gelegd worden. De pilots hebben wel laten zien dat verschillende werkwijzen kansrijk kunnen zijn om de kansen en posities op de arbeidsmarkt van de personen met migratieachtergrond te verbeteren, zoals uw Kamer geïnformeerd is met de brief «Uitkomsten, afronding en vervolg van het programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA)»<sup>12</sup> van 17 november 2021.

De grootste uitdaging is er met name in gelegen om effectieve aanpakken ook in de praktijk toegepast te krijgen, op een dusdanige manier dat er na verloop van tijd echt verbetering optreedt in de arbeidsmarktkansen- en posities van mensen met een migratieachtergrond. Want daar gaat het in deze fase van programma VIA om: de geleerde lessen uit onder meer de VIA pilots breed uitrollen en ten dienste te laten komen aan gelijkwaardige kansen en posities op de arbeidsmarkt. Om dit in de praktijk ook echt te bereiken is langjarige betrokkenheid en inzet van alle betrokken partijen nodig.

Om deze reden is door 21 partijen de Werkagenda VIA<sup>13</sup> opgesteld. In deze Werkagenda zijn concrete acties en doelstellingen geformuleerd waarmee toegewerkt kan worden naar gelijkwaardigere kansen en posities op de arbeidsmarkt. In de Werkagenda worden onder meer de werkwijzen die in de pilots succesvol bleken breder gedeeld en toegepast. Dit gebeurt langs drie thema's waarop uitdagingen voor het verbeteren van de arbeidsmarktkansen en -posities van mensen met een migratieachtergrond geconstateerd zijn. De drie thema's zijn: «meer (culturele) diversiteit op het werk», «meer kans op een eerste baan of stage» en «arbeidstoeleiding».

Vraag 3:

Kinderen met een Iraanse achtergrond blijken vaker nog dan kinderen met een Nederlandse achtergrond naar havo of vwo te gaan, terwijl kinderen met een Somalische achtergrond beduidend minder vaak deze startkwalificatie behalen. Kan de Minister dit verschil duiden en wat betekent dit voor de werkagenda VIA?

Antwoord op vraag 3:

Voor een belangrijk deel zijn deze verschillen te verklaren door de achtergrondkenmerken van deze kinderen: verschillende onderzoeken tonen aan dat onder meer het onderwijsniveau van de ouders de onderwijsprestaties van de kinderen verklaart. Dit geldt voor zowel de verschillende groepen kinderen met migratieachtergrond als kinderen zonder migratieachtergrond. De afgelopen jaren is er veel aandacht voor kansengelijkheid binnen het onderwijs. Zo is in oktober 2016 het Actieplan Gelijke Kansen door het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

<sup>12</sup> Kamerstuk 29 544, nr. 1081.

<sup>13</sup> Bijlage bij Kamerstuk 29 544, nr. 1085.

(OCW) gepresenteerd. Ook werkt de Gelijke Kansen Alliantie (GKA) samen met scholen, gemeenten en maatschappelijke partners aan het verbeteren van kansengelijkheid in het onderwijs met aandacht voor thuis, school en de leefomgeving. Verder is met het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) een (niet-structureel) investeringsprogramma opgezet van het kabinet om de gevolgen van de coronacrisis voor leerlingen op te vangen. Bovendien is het stapelen binnen het voortgezet onderwijs met de invoering van de Wet gelijke kans op doorstroom naar havo en vwo (augustus 2020) vergemakkelijkt en heeft elke leerling een gelijke kans op doorstroom.

Vraag 4:

In welke sectoren ziet de Minister kansen voor uitbreiding van beroepsbegeleidende leerweg (BBL)-opleidingen, oftewel werkend leren?

Vraag 5:

Wat gaat de Minister doen om het voor bedrijven in de toekomst aantrekkelijker te maken om BBL-plekken aan te bieden?

Vraag 6:

Kan de Minister een streefdoel benoemen voor een toename aan BBL-plekken, ook voor jongeren met een (niet-westerse) migratieachtergrond?

Antwoord op de vragen 4, 5 en 6:

Binnen SZW of het programma VIA wordt geen beleid gevoerd om het aantal BBL-plekken te vergroten. Het Ministerie van OCW heeft de subsidie praktijkleren. Deze subsidieregeling heeft tot doel werkgevers te stimuleren tot het bieden van praktijkleerplaatsen en werkleerplaatsen voor specifieke doelgroepen in het vmbo, mbo, hbo en wo, te weten: kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt voor wie toegang tot de arbeidsmarkt een probleem is, studenten die een beroepsbegeleidende leerweg volgen in het mbo, studenten die een opleiding volgen in sectoren waar een tekort ontstaat aan gekwalificeerd personeel en voor wetenschappelijk personeel, dat onmisbaar is voor de Nederlandse kenniseconomie. In 2021 was voor de regeling praktijkleren ruim 272 miljoen euro beschikbaar. Om het aanbod van praktijkleerplaatsen in specifieke sectoren te stimuleren was voor deze sectoren in 2021 ruim 33 miljoen beschikbaar voor een aanvullende subsidie bovenop de reguliere subsidie.

Vraag 7:

Is de Minister met het lid van de BBB-fractie eens dat een aantal pilots ook goed toepasbaar is op kwetsbare groepen in onze samenleving die afstand hebben tot de arbeidsmarkt?

Vraag 8:

En kan zij de kennis die daar is opgedaan ook breder toepassen zodat dit ook mensen met een andere dan (niet-westerse) migratieachtergrond en afstand tot de arbeidsmarkt kan helpen? Waar ziet zij dwarsverbanden?

Antwoord op de vragen 7 en 8:

Ik deel uw mening dat een aantal lessen over effectieve aanpakken ook goed breder toepasbaar is op kwetsbare groepen. Deze aanpakken zijn soms generiek en soms specifiek, waarbij de generieke aanpakken breder toepasbaar zijn. Het gaat bij aanpakken in generieke zin bijvoorbeeld om investeren in sollicitatie- en werknemersvaardigheden en het werving & selectieproces anders in te richten om te komen tot gelijkwaardige kansen voor alle sollicitanten.